

# KEDUDUKAN UTANG UPAH PEKERJA DALAM KEPAILITAN\*

Oleh:  
Kadek Sutrisna Dewi\*\*  
I Ketut Markeling\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas  
Udayana

## Abstrak

Kepailitan ialah suatu putusan pengadilan yang mengakibatkan adanya sita umum terhadap kekayaan debitur. Ketika terjadinya suatu kepailitan, hak pekerja harus tetap diperhatikan. Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan pekerja sebagai kreditur yang haknya harus didahulukan pembayarannya. Namun Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur bahwa pekerja mempunyai hak untuk didahulukan dari kreditur lainnya. Hal ini tentu mengakibatkan ketidakpastian kedudukan pekerja dalam memperoleh pembayaran utang upahnya. Penulisan ini secara khusus membahas mengenai kedudukan utang upah pekerja ketika terjadinya kepailitan, serta membahas mengenai kedudukan utang upah pekerja dalam hal terjadinya kepailitan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Penulis membahas permasalahan tersebut dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Melalui metode penelitian hukum normatif, penulis mengkaji lebih lanjut ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan. Adanya pertentangan norma dalam kedua undang-undang tersebut mengakibatkan ketidakpastian kedudukan pekerja sebagai kreditur yang harus didahulukan pembayaran utang upahnya ketika terjadinya kepailitan suatu perusahaan. Setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah mempertegas kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa yang harus didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lain ketika terjadi kepailitan.

**Kata Kunci:** Kepailitan, Pekerja, Utang

## Abstract

*Bankruptcy is a court decision that results in a general confiscation of the debtor's wealth. When the occurrence of a bankruptcy, the right of workers must be kept in mind. The Manpower Act places workers as creditor whose rights*

---

\* Tulisan ini bukan merupakan ringkasan skripsi

\*\*Kadek Sutrisna Dewi adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: [sutrisnadewi865@gmail.com](mailto:sutrisnadewi865@gmail.com)

\*\*\*I Ketut Markeling, dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: [ktmarkeling@gmail.com](mailto:ktmarkeling@gmail.com)

*should take precedence over the payment. But The Bankruptcy Act does not regulate that workers has the right to take precedence over the other creditor. This certainly leads to the uncertainty of the position of workers in obtaining payment of wage debt. This paper specifically discusses the position of debt wages of worker when then occurrence of bankruptcy, and discusses the position of debt wages of workers in the event of bankruptcy post Constitutional Court Decision Number 67/PUU-XI/2013. The author discusses these problems by using normative legal research methods. Through normative legal research methods, the authors further review the provisions contained in The Manpower Act and The Bankruptcy Act. The contradiction of norms in both acts resulted in the uncertainty over the position of the workers as creditor who must prioritize the payment of debt wages when a bankruptcy occurs a company. After the decision of the Constitutional Court Number 67/PUU-XI/2013 has reinforced the position of the worker as a preferential creditor with the privilege of having to prioritize payment of wages from other creditors in the event of bankruptcy.*

**Keywords:** Bankruptcy, Worker, Debt

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pekerja merupakan salah satu faktor pendukung terpenting pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan, keadilan, serta kemakmuran yang merata baik secara materiil maupun spiritual.<sup>1</sup> Ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menentukan bahwa 'Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.'

Sebagai salah satu faktor pendukung dalam pembangunan nasional tentu saja pekerja memiliki peran yang penting sehingga perlu diadakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut tidak hanya dilakukan selama masa kerja pekerja dalam suatu perusahaan, melainkan hak pekerja juga perlu dilindungi dalam keadaan mendesak, seperti misalnya dalam hal terjadinya kepailitan terhadap suatu perusahaan.

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h.6.

Kita ketahui bersama bahwa kepailitan merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan manapun. Pailit merupakan suatu kondisi ketidakmampuan seorang debitur dalam melakukan pembayaran terhadap utang-utang para krediturnya.<sup>2</sup> Kepailitan merupakan solusi bagi seorang debitur yang sudah tidak mampu lagi membayar utang-utang kepada krediturnya.<sup>3</sup> Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka pekerja akan menjadi bagian kreditur dari perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, kreditur tersebut akan diposisikan sebagai kreditur preferen yang memperoleh pelunasan haknya dengan mendahului para kreditur lainnya. Ketentuan mengenai pekerja didahulukan pembayaran utang upahnya diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Meskipun berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hak pekerja untuk didahulukan dari kreditur lainnya, namun terjadinya kepailitan dalam suatu perusahaan tetap merupakan ancaman serius pekerja. Hal ini dikarenakan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak mengatur secara tegas mengenai kedudukan utang upah pekerja yang harus didahulukan pembayarannya dari kreditur lain. Sehingga hal tersebut tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk memperoleh haknya agar didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lainnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan sama-sama merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus, sehingga dalam penerapannya tidak dapat digunakan asas prioritas karena kedua

---

<sup>2</sup> Hadi Shubhan, 2009, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Kencana, Jakarta, h. 1.

<sup>3</sup> *Ibid*, h.2.

undang-undang tersebut memiliki kedudukan yang sama. Hal ini tentu saja mengakibatkan adanya pertentangan norma yang menimbulkan adanya ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh haknya. Ketidakpastian hukum tersebut mendorong keinginan pekerja untuk melakukan pengujian undang-undang ketenagakerjaan agar memperoleh tafsiran yang tepat berkenaan dengan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai frasa “didahulukan pembayarannya”. Sehingga dengan diberikannya penafsiran atas frasa tersebut dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh haknya. Setelah diadakan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah memperjelas kedudukan utang upah pekerja sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa yang harus didahulukan dari kreditur lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan hukum terkait kedudukan utang upah pekerja ketika terjadinya suatu kepailitan dalam sebuah jurnal ilmiah yang berjudul “KEDUDUKAN UTANG UPAH PEKERJA DALAM KEPAILITAN”

## **1.2 Tujuan Penulisan**

Penulisan makalah ini memiliki 2 (dua) tujuan penting. Pertama, melalui makalah ini penulis hendak mengkaji mengenai kedudukan utang upah pekerja dalam hal terjadinya kepailitan. Kedua, melalui makalah ini penulis juga hendak mengkaji mengenai kedudukan utang upah pekerja dalam hal terjadinya kepailitan pasca Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Penulisan makalah ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif pada intinya mengkaji berdasarkan bahan kepustakaan<sup>4</sup> dengan objek penelitiannya adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tenaga kerja, ketentuan umum perpajakan, serta kepailitan. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang dipergunakan bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Bahan hukum sekunder berguna sebagai petunjuk untuk mengarahkan langkah penulis dalam melakukan penelitian.<sup>5</sup> Bahan hukum sekunder yang dipergunakan meliputi buku-buku yang berkaitan dengan hukum, dan jurnal ilmiah.

### **2.2 Hasil dan Analisa Masalah**

#### **2.2.1 Kedudukan utang upah pekerja dalam kepailitan**

Karyawan/Pegawai merupakan istilah bagi seseorang yang bekerja pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan swasta. Sedangkan untuk pekerja kasar seperti tukang bangunan, kuli, mandor, dan para pekerja di luar kantor disebut dengan

---

<sup>4</sup> Amiruddin, Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h.119.

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, h.155.

istilah buruh.<sup>6</sup> Istilah yang memiliki perbedaan tersebut lazim digunakan sebelum dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Setelah dikeluarkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ditemukan kembali perbedaan dalam hal pemberian istilah bagi para pekerja. Ketiadaan perbedaan ini semata-mata dicanangkan agar dapat menjamin adanya persamaan kedudukan para pekerja dalam sektor manapun, serta pemerintah dapat secara merata memberikan perlindungan terhadap hak-hak setiap pekerja tanpa membeda-bedakan kedudukannya. Salah satu perlindungan hukum yang harus didapatkan oleh pekerja yakni pada saat terjadinya kepailitan terhadap suatu perusahaan. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja ketika suatu perusahaan telah dinyatakan pailit yakni berkaitan dengan pemberian/pembayaran upah dan pemberian pesangon terhadap pekerja yang bersangkutan. Ketika suatu perusahaan telah dinyatakan pailit, maka pekerja pada perusahaan yang bersangkutan akan menjadi kreditur yang mempunyai hak harta pailit perusahaan.<sup>7</sup>

Hukum kepailitan mengatur dua golongan kreditur, yakni Kreditur preferen dan kreditur konkuren. Kreditur preferen terbagi lagi menjadi dua bagian, yang terdiri dari kreditur pemegang hak jaminan dan kreditur dengan hak istimewa. Masing-masing kreditur memiliki kedudukan hukum yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, tergantung jenisnya serta berkaitan dengan prioritas dalam memperoleh haknya atas

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h.45.

<sup>7</sup> Hadi Shubhan, *op. cit.*, h. 172

pelunasan piutang yang dimiliki dari debitur.<sup>8</sup> Kreditur preferen merupakan kreditur yang memiliki hak preferensi, yaitu hak untuk lebih diprioritaskan dalam pelunasan piutangnya daripada kreditur konkuren.

Sebagai salah satu kreditur dari suatu perusahaan yang telah dinyatakan pailit, pekerja dapat diklasifikasikan sebagai kreditur preferen, yang mempunyai hak untuk didahulukan dalam hal pembayaran piutangnya. Hal ini diatur berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa 'Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya'. Berdasarkan rumusan pasal tersebut, dapat diketahui bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menghendaki gaji atau upah serta hak-hak lainnya dari seorang pekerja dalam hal terjadinya kepailitan pada suatu perusahaan merupakan utang perusahaan yang harus didahulukan pembayarannya.

Namun, ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat secara serta merta memposisikan pekerja sebagai satu-satunya kreditur yang harus didahulukan pembayaran haknya. Hal ini dikarenakan Undang-Undang Kepailitan tidak secara tegas mengatur mengenai hak pekerja untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lain dalam kepailitan. Mengenai utang upah pekerja diatur dalam Pasal 39 Undang-Undang Kepailitan. Akan tetapi, dalam pasal tersebut hanya mengatur bahwa 'upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang

---

<sup>8</sup> Sutan Remy Sjahdeini, 2016, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, Prenadamedia Group, Jakarta, h.13.

harta pailit'. Tidak adanya kejelasan kedudukan utang upah pekerja dalam Undang-Undang Kepailitan tersebut tentu menimbulkan problematika dalam penyelenggaraan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengingat pasal tersebut memiliki kaitan yang erat dengan Undang-Undang Kepailitan.

Pasal 1132 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) mengatur bahwa setiap kreditur mempunyai kedudukan yang sama dengan kreditur lainnya, kecuali undang-undang menentukan bahwa kreditur tersebut harus didahulukan daripada kreditur lainnya. Rumusan tersebut mengisyaratkan bahwa hak didahulukan dimiliki oleh kreditur yang haknya diatur oleh undang-undang.

Lebih lanjut lagi, Pasal 1133 KUH Perdata menentukan bahwa hak untuk didahulukan dari para kreditur bersumber pada hak istimewa, pada gadai, dan pada hipotek. Pasal 1134 KUH Perdata menentukan bahwa 'Hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu.' Sehingga dalam pelunasan utang oleh debitur, maka pemegang hak istimewa harus didahulukan dari kreditur lainnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa pekerja memiliki hak untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lain, akan tetapi Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur secara tegas mengenai hak pekerja untuk didahulukan dalam pembayaran utang upahnya. Hal tersebut tentu saja menimbulkan pertentangan antara Undang-Undang Kepailitan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adanya pertentangan yang terdapat dalam Undang-Undang



Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Kepailitan tersebut telah berimplikasi pada tidak terciptanya kepastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh hak-haknya.

Permasalahan kedudukan utang upah pekerja dalam memperoleh haknya untuk didahulukan dari kreditur lain juga terjadi akibat adanya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Undang-Undang Kepailitan dan PKPU), khususnya yang terdapat dalam ketentuan Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) serta Pasal 138 undang-undang tersebut, karena tidak memberikan jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh.<sup>9</sup> Ketentuan dalam undang-undang tersebut telah mengesampingkan kedudukan utang upah bagi pekerja sebagai kreditur preferen yang haknya harus didahulukan, dengan lebih mengutamakan kepentingan dari kreditur separatis. Pada saat pekerja dihadapkan dengan kreditur separatis, dimana dalam praktiknya hak kreditur separatis cenderung lebih diutamakan daripada pembayaran gaji atau upah dari pekerja yang berkedudukan sebagai kreditur preferen.<sup>10</sup>

Tidak adanya jaminan kepastian hukum akibat pertentangan undang-undang tersebut mengakibatkan pada praktiknya suatu perusahaan yang mengalami kepailitan lebih mendahulukan pembayaran hak-hak negara serta hak kreditur separatis. Hal ini tentu saja mengakibatkan hak-hak pekerja dikesampingkan ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit. Adanya pertentangan norma antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Kepailitan tersebut, berimplikasi terhadap tidak jelasnya kedudukan utang upah

---

<sup>9</sup> Tri Budiyo, "Problematika Posisi Buruh Pada Perusahaan Pailit", Vol.42, No. 3, 2013, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Semarang, h. 416-425.

<sup>10</sup> *Ibid.*

pekerja ketika terjadi kepailitan terhadap suatu perusahaan, yang tentu saja akan menghambat diperolehnya hak pekerja serta tidak terjaminnya perlindungan hak pekerja.

### **2.2.2 Kedudukan utang upah pekerja dalam kepailitan pasca Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013**

Menurut pengaturan dalam KUH Perdata, apabila dalam suatu pelunasan utang oleh debitur ditentukan adanya kreditur dengan hak istimewa yang pembayaran utangnya harus dilunasi terlebih dahulu, maka urutan pelunasan utang kreditur oleh debitur yaitu, pertama kreditur yang memiliki hak istimewa, kedua kreditur yang memiliki piutang dengan hak jaminan, dan terakhir kreditur konkuren.<sup>11</sup> Sehingga kreditur pemegang hak istimewa akan didahulukan pembayaran haknya oleh debitur. Menurut ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketika terjadi kepailitan maka hak-hak pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, sehingga pekerja dapat dikategorikan sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa. Meskipun ketentuan pasal tersebut telah memberikan jaminan perlindungan bagi hak pekerja untuk didahulukan pembayarannya, namun kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen masih belum jelas dalam implementasinya. Hal ini dikarenakan pekerja bukan merupakan satu-satunya pemegang hak istimewa, selain pekerja terdapat pula kreditur lain yang memiliki hak istimewa, misalnya negara dalam hal pemungutan pajak sebagaimana diatur dalam Pasal 21 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Ketentuan Umum Perpajakan *juncto* Pasal 1137 ayat (1) KUH Perdata. Terlebih lagi dalam Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur mengenai hak seorang pekerja untuk didahulukan

---

<sup>11</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *op.cit*, h.16.

pembayaran utang upahnya dari kreditur lain. Sehingga dalam menerima haknya, pekerja masih harus menunggu pembayaran hak negara serta hak dari kreditur separatis.

Ketidakpastian kedudukan utang upah pekerja dalam memperoleh jaminan perlindungan haknya ketika terjadi kepailitan tentu menimbulkan keresahan bagi pekerja. Permasalahan tersebut akan berimplikasi pada terbaikannya hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak. Namun, keresahan pekerja untuk memperoleh haknya sebagai kreditur preferen dengan utang yang harus didahulukan pembayarannya, telah terjamin setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah membawa kepastian hukum bagi kedudukan utang upah pekerja dalam kepailitan suatu perusahaan. Melalui putusannya tersebut, Mahkamah Konstitusi telah memberikan penafsiran yang jelas sekaligus merevisi ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga ketentuan dalam pasal tersebut dimaknai: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”. Sehingga Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, dimana pembayaran upah atau gaji pekerja harus didahulukan pembayarannya terhadap seluruh kreditur termasuk atas tagihan

kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk oleh Pemerintah.

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, telah memperjelas bahwa pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa. Adanya hak istimewa tersebut memberikan kepastian kepada pekerja untuk didahulukan pembayaran gaji atau upahnya atas semua jenis kreditur, termasuk kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk oleh Pemerintah. Sedangkan pembayaran hak lainnya dari pekerja didahulukan pembayarannya terhadap hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali terhadap hak kreditur separatis. Menurut pendapat Mahkamah Konstitusi, pekerja harus ditempatkan dalam urutan pertama yang harus diprioritaskan dari kreditur lainnya. Hal ini dikarenakan hak pekerja untuk memperoleh gaji atau upah atas kerja kerasnya semata-mata diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar bagi dirinya sendiri serta kehidupan keluarga dari pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan berbagai pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi telah secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dengan memberikan kepastian hukum untuk memprioritaskan hak pekerja agar dapat memperoleh haknya sendiri dalam hal perusahaan yang bersangkutan mengalami kepailitan. Melalui putusan tersebut semakin menguatkan hak pekerja untuk memperoleh hak sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa yang didahulukan dari semua jenis kreditur yang ada.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Dalam proses penyelesaian utang upah pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit, Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur secara tegas mengenai hak pekerja untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lainnya. Sehingga dalam Undang-Undang Kepailitan, pekerja digolongkan sebagai kreditur konkuren.

Setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah mempertegas kedudukan utang upah pekerja sebagai kreditur preferen, yakni kreditur dengan hak istimewa. Melalui hak istimewa yang dimiliki oleh pekerja dalam hal terjadinya kepailitan, pembayaran terhadap utang upah pekerja didahulukan dari semua kreditur lainnya, termasuk dari kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang maupun badan umum yang dibentuk oleh pemerintah.

#### **3.2 Saran**

Ketidakpastian kedudukan utang upah pekerja/buruh sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 merupakan salah satu bukti bahwa masih banyak hal yang harus diperhatikan oleh pembentuk undang-undang dalam membentuk suatu produk hukum agar dapat menjamin kepastian hukum. Oleh sebab itulah, diharapkan pembentuk undang-undang dapat melakukan revisi terhadap Undang-Undang Kepailitan agar secara tegas mengatur mengenai hak pekerja untuk didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lain, agar kesejahteraan pekerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Meskipun dalam praktiknya sudah ada Mahkamah Konstitusi sebagai suatu lembaga yang berwenang untuk menguji

suatu peraturan perundang-undangan yang memiliki permasalahan dalam suatu rumusan, namun akan lebih baik lagi apabila suatu undang-undang telah memiliki rumusan yang jelas sehingga tidak menimbulkan kekaburan norma maupun konflik norma antara undang-undang yang satu dengan undang-undang yang lainnya. Sehingga dalam membentuk suatu peraturan perundang-undangan pemerintah harus lebih teliti dan memperhatikan produk hukum lain yang juga berkaitan dengan produk hukum yang akan dibentuk, agar tercapainya kesesuaian rumusan peraturan perundang-undangan dan tidak menimbulkan adanya pertentangan norma.

## **Daftar Pustaka**

### **A. Buku**

Amiruddin, Asikin, Zainal, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Husni, Lalu, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Marzuki, Peter Mahmud, 2009, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Shubhan, Hadi, 2009, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Kencana, Jakarta.

Sjahdeini, Sutan Remy, 2016, *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan*, Prenadamedia Group, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

### **B. Jurnal**

Budiyono, Tri, "Problematika Posisi Buruh Pada Perusahaan Pailit", Vol.42. No. 3, 2013, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Semarang.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

### **D. Bahan Hukum Lainnya**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.